

**PENGARUH PENETAPAN RUU CIPTA KERJA  
KLASTER KETENAGAKERJAAN PASAL 59, 79, 88,  
DAN 89 TERHADAP KEPUASAN KERJA  
Studi kasus : PT Alexindo Cabang Bekasi**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Eyvandro Junaidy Likuajang  
NIM : 1731150032**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
JAKARTA  
2021**

**PENGARUH PENETAPAN RUU CIPTA KERJA  
KLASTER KETENAGAKERJAAN PASAL 59, 79, 88,  
DAN 89 TERHADAP KEPUASAN KERJA  
Studi kasus : PT Alexindo Cabang Bekasi**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kristen Indonesia

**Oleh :**

**Eyvandro Junaidy Likuajang**

**NIM : 1731150032**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
JAKARTA  
2021**



## UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eyvandro Junaidy Likuajang  
NIM : 1731150032  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul “ PENGARUH PENETAPAN UU CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN PASAL 59, 79, 88, DAN 89 TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI KASUS : PT. ALEXINDO BEKASI ” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap batal.

Jakarta, 05 Agustus 2021

(Eyvandro Junaidy Likuajang)



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

**PENGARUH PENETAPAN UU CIPTA KERJA KLASTER  
KETENAGAKERJAAN PASAL 59, 79, 88, DAN 89 TERHADAP KEPUASAN  
KERJA STUDI KASUS : PT. ALEXINDO BEKASI.**

Oleh :

Nama : Eyvandro Junaidy Likuajang  
NIM : 1731150032  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Jakarta, 01 Agustus 2021  
Menyetujui:

Pembimbing I

(Christina Natalina, SE., MM)

Pembimbing II

(Juaniva Sidharta, SE, MSi)

Ketua Program Studi S1 Manajemen

( Jonny Siagian, SE., MMA)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



( Juaniva Sidharta, SE, MSi)




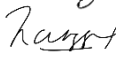

## UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Pada tanggal 01 Agustus 2021 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program S1-Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama :

Nama : Eyvandro Junaidy Likuajang  
NIM : 1731150032  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “PENGARUH PENETAPAN UU CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN PASAL 59, 79, 88, DAN 89 TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI KASUS : PT. ALEXINDO BEKASI” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Dr. Hotner Tampubolon,SE.,MM	Sebagai Ketua	
2. Nenny Anggraini,SE.,MPsi	Sebagai Anggota	
3. Christina Natalina, SE., MM	Sebagai Anggota	





## UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

### PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eyvandro Junaidy Likuajang  
NIM : 1731150032  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Tugas Akhir : Skripsi  
Judul : Pengaruh Penetapan Uu Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Pasal 59, 79, 88, dan 89 Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus : PT. Alexindo Bekasi

Menyatakan bahwa :

1. Skripsi akhir tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 5 Agustus 2021  
Yang menyatakan



(Eyvandro Junaidy Likuajang)

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan judul “Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dukungan, bimbingan, arahan serta bantuan banyak pihak, tugas akhir ini tidak akan terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Juaniva Sidharta, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia sekaligus dosen pembimbing teknis dalam penulisan skripsi dan juga sosok yang selalu memberikan keteladanan sebagai seorang pemimpin.
2. Ibu Fenny BNL Tobing, S.E., M.Si, Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia yang sangat mengayomi dan memberikan kepedulian secara emosional kepada penulis
3. Bapak Johnny Siagian, SE.,MMA selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kristen Indonesia sekaligus dosen pembimbing akademik yang membantu penulis dalam proses berkembang sebagai mahasiswa dalam berorganisasi maupun dalam perkuliahan.
4. Ibu Christina Natalina, SE., MM selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang sangat berharga dengan penuh kesabaran dan kesungguhan hati sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman hidup.

6. Kepada PT Alexindo Cabang Bekasi, selaku perusahaan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Kepada Ayah, Ibu, dan kakak : Fredy Likuajang, Meyke Tongkotow dan Eyfrel Likuajang yang selalu memberikan doa, semangat, mengingatkan untuk mengerjakan skripsi, serta dukungan dalam bentuk material untuk keberhasilan penulis.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan dari semester awal sampai peneliti menyelesaikan skripsi ini, THE O NEGATIF di Fakultas Ekonomi: Miryam Sisilia, Chrisnauli Erlita Simaremare, Junita Ria Elisabeth Marbun, K seljuna , Edo Pahala Sitinjak, Yosafat Sitompul, Agnes Kristina Tinambunan, Meilan Alvionita Manalu, Ruth Devi Sihaloho. yang selalu memberikan dorongan dan dukungan semangat sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Semoga kelak kita sukses selalu dan menjadi pribadi yang semakin baik kedepannya dan dapat memanfaatkan ilmu yang di dapat agar kelak menjadi kebanggaan keluarga dan almamater kita.
9. Jesika Sinaga, Terimakasih atas semangat dan dukungan sehingga penulis dapat Menyusun skripsi sampai selesai.
10. Teman – teman Angkatan 2017 Manajemen Universitas Kristen Indonesia yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, membantu berbagai pengalaman dan ilmu kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan



Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena peneliti hanyalah manusia biasa yang mempunyai kelemahan dan kepada Tuhan Yang Maha Esa peneliti mohon ampun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas semua kebaikan dan kasih sayang yang peneliti terima hingga saat ini, semoga Tuhan membalas kebaikan kita semua.

Jakarta, 05 Agustus 2021



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PUBLIKASI SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Ruang Lingkup Penelitian .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II URAIAN TEORETIS</b>	
A. Landasan Teori.....	12
1. <b>Pengertian Omnibuslaw</b> .....	12
1.1 Teori Omnibuslaw.....	12
2. <b>Pengertian Cipta Kerja</b> .....	14
2.1 Poin Revisi Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.....	15
3. <b>Pengertian Tenaga Kerja</b> .....	17
3.1 Teori tenaga Kerja.....	18
4. <b>Pengertian Ketenagakerjaan</b> .....	20
4.1 Teori Ketenagakerjaan .....	21
5. <b>Pengertian Masa Kerja</b> .....	23
5.1 Teori Masa Kerja .....	23

6. <b>Pengertian Kontrak Kerja</b> .....	24
6.1 Teori Kontrak Kerja .....	25
7. <b>Pengertian Pengupahan</b> .....	27
7.1 Teori Pengupahan dan Gaji .....	28
8. <b>Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)</b> .....	29
8.1 Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	30
9. <b>Pengertian Kepuasan Kerja</b> .....	34
9.1 Teori Kpuasan Kerja .....	35
9.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	36
9.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	38
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Pemikiran .....	45
D. Hipotesis.....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	48
1. Definisi Operasional .....	50
2. Pengukuran Variabel.....	52
C. Jenis dan Sumber Data .....	53
D. Populasi dan Sampel.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data .....	54
F. Teknik Pengolahan .....	55
G. Teknik Analisis Data .....	57
1. <i>Uji Validitas</i> .....	58
2. <i>Uji Reliabilitas</i> .....	59
3. Regresi Linier Berganda .....	59
4. Uji Normalitas .....	59
5. Koefisien Determinasi .....	60
6. Uji T (Uji Parsial) .....	60
7. Uji F (Uji Simultan) .....	60

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Objek Penelitian .....	61
1. <i>Latar Belakang Perusahaan</i> .....	61
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	62
3. Struktur Organisasi .....	63
4. Deskripsi Pekerjaan .....	63
B. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden.....	65
1. <i>Jenis Kelamin</i> .....	65
2. Usia.....	66
3. Pendidikan .....	66
4. Lama Bekerja.....	67
C. Uji Instrumen Penelitian .....	68
1. <i>Uji Validitas</i> .....	69
2. Uji Realibitas .....	78
D. Uji Asumsi Klasik .....	79
1. <i>Uji Normalitas</i> .....	80
2. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2).....	92
3. Uji t (Uji Parsial) .....	93
4. Uji Simultan (F) .....	99

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA .....	103

## **LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian.....	46
Tabel III-2 Penilaian Skala Likert 4 Skala .....	49
Tabel III-3 Skor.....	50
Tabel III-4 Klasifikasi TCR .....	51
Tabel IV-5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel IV-6 <i>Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia</i> .....	64
Tabel IV-7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel IV-8 <i>Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja</i> .....	66
Tabel IV-9 PKWT (X1) .....	68
Tabel IV-10 Masa Kerja Aktif .....	69
Tabel IV-11 Pengupahan Pekerja.....	70
Tabel IV-12 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	71
Tabel IV-13 <i>Gaji</i> .....	72
Tabel IV-14 Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan (Y1) .....	73
Tabel IV-15 <i>Kepuasan Terhadap Rekan Kerja</i> .....	74
Tabel IV-16 Kesempatan Promosi .....	75
Tabel IV-17 <i>Hasil</i> Pengujian Realibilitas Variabel Revisi UU Cipta Kerja .....	76
Tabel IV-18 Uji Normalitas .....	77
Tabel IV-19 <i>Rekapitulasi</i> Jawaban Responden Pada Kuesioner Kepuasan Kerja .....	78
Tabel IV-20 Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Kuesioner RUU Cipta Kerja .....	85
Tabel IV-21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	90
Tabel IV-22 <i>RUU Ciptaker klaster Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja waku tertentu</i> 91	
Tabel IV-23 RUU Ciptaker Masa Kerja Aktif /Pemotongan Jatah Libur Pekerja .....	92
Tabel IV-24 <i>RUU Ciptaker Tentang Pengubahan Pengupahan Pekerja</i> .....	92
Tabel IV- 25 RUU Ciptaker Tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	93
Tabel IV-26 Uji Simultan (F).....	97



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I-1 Dokumentasi unjuk rasa RUU Cipta Kerja .....	5
Gambar I- 2 Dokumentasi Unjuk Rasa RUU Cipta Kerja Tahun 2020 .....	5
Gambar III- 4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	60
Gambar IV- 5 Tahun PT. Alexindo Berdiri.....	60
Gambar IV-6 Struktur Organisasi PT.Alexindo .....	61



## DAFTAR RUMUS

(rumus III-1) <i>Tingkat Pencapaian Responden (TCR)</i> .....	52
(rumus III-2) <i>Menentukan Nilai Skala (SV)</i> .....	54
(rumus III-3) <i>Regresi Linier Berganda</i> .....	61



## ABSTRAK

### **EYVANDRO JUNAIDY LIKUAJANG, Pengaruh penetapan uu cipta kerja klaster ketenagakerjaan pasal 59, 79, 88, dan 89 terhadap kepuasan kerja Studi kasus : PT. Alexindo cabang bekasi**

Pemerintah telah menetapkan UU Cipta Kerja pada 16 oktober 2020 dengan menggunakan konsep Omnibus Law, dengan tujuan membentuk skema pembangunan perekonomian agar mampu menarik minat para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. UU Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satunya tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya mengharmonisasikan 3 undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk membuka usahanya tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor. Pemerintah berupaya menerapkan omnibus law untuk cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan Masalah ini ada pada perubahan ketentuan cuti, pemberian pesangon dan lain lain. perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya. Hal inilah yang bisa dijadikan sebagai suatu titik permasalahan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh Pengaruh penetapan UU cipta kerja klaster ketenagakerjaan pasal 59, 79, 88, dan 89 terhadap kepuasan kerja Studi kasus : PT. Alexindo cabang Bekasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dan data analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. jumlah sampel di dalam penelitian adalah 58 orang. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada karyawan dengan skala hitung menggunakan skala likert terhadap pernyataan yang diolah menggunakan SPSS 18.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penetapan undang-undang cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan terhadap kepuasan kerja secara simultan dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial meliputi pasal 59 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pasal 79 tentang masa kerja aktif atau pemotongan jatah libur untuk pekerja, pasal 88 tentang kebijakan terkait pengupahan pekerja, pasal 89 tentang pemutusan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Omnibus Law, RUU, Cipta Kerja dan Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

*The government has enacted the Job Creation Law on October 16, 2020 using the Omnibus Law concept, with the aim of forming an economic development scheme to be able to attract investors to invest in Indonesia. The Job Creation Law has several clusters, one of which is about employment. In the employment cluster, the Government seeks to harmonize the 3 laws so that they are able to provide a space for investors to open their businesses without worrying about overlapping regulations and causing losses to investors. The government is trying to implement the omnibus law to create jobs. But it is not balanced with the substance of regulations that are able to avoid conflicts that have occurred so far. The Job Creation Bill still has many weaknesses. This problem is in the changes in leave provisions, severance pay and others. These changes further narrow the space for workers to fight for their rights. This can be used as a problem point in a company. This study aims to see how the effect of the stipulation of the Cluster Employment Copyright Act Articles 59, 79, 88, and 89 on job satisfaction Case study: PT. Alexindo Bekasi branch.*

*The type of data used in this study is quantitative data, and the data analysis used is multiple regression analysis. the number of samples in the study was 58 people. Data was obtained by distributing questionnaires to employees with a counting scale using a Likert scale for statements processed using SPSS 18.*

*The results of this study indicate that there is a significant influence between the determination of the employment copyright law no. 11 of 2020 on employment clusters on job satisfaction simultaneously and there is a significant influence partially covering article 59 regarding work agreements for a certain time, article 79 regarding active service or deduction of vacation allowance for workers, article 88 on policies related to wages of workers, article 89 on termination of employment on job satisfaction.*

**Keywords:** Omnibus Law, Bill, Job Creation and Job Satisfaction